

法政大学学術機関リポジトリ  
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

## 長期の競争、短期の競争：人材vs.ファイナンス

著者	小池 和男
出版者	法政大学経済学部学会
雑誌名	経済志林
巻	80
号	4
ページ	5-36
発行年	2013-03-15
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10114/7868">http://hdl.handle.net/10114/7868</a>

# 長期の競争，短期の競争

—人材vs. ファイナンス—

小 池 和 男

## 序説 長期の競争の重要性

### 1. さまざまな議論

#### 真の競争力の向上に

いまの，そして今後の日本の経済システムにとってもっとも必要なことは，長期の競争を重視し，それをいかに確保するかにある。当今，短期の企業業績重視の傾向がつよいが，長期でなければ真の競争力はなかなか高まらない。真の競争力向上の源泉は，たとえばかのシュンペーター29歳の若書き，しかも古典「経済発展の理論」の展開するイノベーションである。そのもっともみやすい事象は新製品の開発であろう。それは，多くのばあい，短期ではとても無理である。

わかりやすい例を新薬にとろうか。日本経済新聞によれば，日本の製薬会社で「新薬への投資は，研究開発から回収まで20年近くかかる。」しかも「新薬候補が販売にこぎつける確率は約3万分の1」という（2011年8月17日付朝刊）。おどろくほどの長期を要し，しかも成功確率はきわめて小さい。

そしてそれはなにも日本だけの数字ではない。製薬業の本場スイスをはじめ西欧，米の製薬会社についても似た数字が報告されている。松繁

[1999]によれば、ひとつの薬剤の開発期間は10-15年（これは回収期間を含めていないことに留意）、成功確率は5000分の1、開発費は100-300億といわれる。日経の記事と数値は別ながら大筋は共通し、新製品開発はいずれにせよ目をみはる長期と不確実性を覚悟しなければならない。

もっとも、いま勢威をはこる情報産業ITをとって、そう言い切るのはあやしい、との疑問もあろう。ITの開拓期の「英雄」たちの働きは、けっして長期を要しない。その人材形成にも時間をかけていない。まさに若年からの活躍であった。10代からぬきんで革新をこなしてきたビル・ゲイツを想いおこしただけで充分であろう。個人あるいはせいぜい2、3人の躍動によって、ソフトもハードも革新がなしとげられた。しかもいまやITの時代、それを新製品開発の少数例というのは、むしろ事実誤認とおもわれよう。

### 「改良型技術革新」の影響

だが、いま田中 [2009] にしたがって、技術革新を「突破型」と「改良型」にわけしてみる<sup>1)</sup>。その議論から自動車の例をとれば、1876年の4サイクルエンジンの発明、1885年のベンツによる自動車の製造が、まさに突破型技術革新である。それこそシュンペーターのいう「非連続」にあたる。他方、1913年のT型フォードの生産方式、また第二次大戦後のトヨタ生産方式は、改良型技術革新である (p.74)。突破型は小人数の「英雄たち」の働きによるところ大であった。他方、改良型は田中 [2009] によれば「職人たち」の手によった。組織のなかの大勢のひとたちの働きによる。

この2種類の比重はなかなか測りがたい。件数で測るわけにはいかない。件数がすくなくとも、大きな影響力をもつものがある。経済への影響でみたい。といっても明確な数値は得がたいのだが、生産性の向上率をとれば、改良型の方が大きい、と田中「2009」はいう (p.84)。いやわたくしは圧倒的に改良型の影響、したがって一国経済への影響が大きい、と考える。1913年フォードT型がでるまえは、自動車の生産台数はごくわずかで、金持ちや貴族などきわめて少数が乗り回すにすぎなかった。故障も多く、とても

大衆の手におよぶものではなかった。これにたいしT型以降自動車の普及はめざましい。ここであらためて数字をもちだすまでもあるまい。

それに突破型といえども，破天荒な試みは多くはまずアイデアが提出され，それが実際に製品となるのははるか後代というのが，むしろ大多数ではないだろうか。そうじて競争を左右するのは生産性の向上であり，したがってそれを大きく高める改良型技術革新に注目せざるをえない。それならば長期の視野の重要性はくつがえるまい。

### 多様な資本主義論か

実際，短期重視とはかぎらない議論も主張されている。「多様な資本主義論」である。なにも短期重視のアングロサクソン型資本主義が唯一のものではない。先進国間でも多様であって，それぞれの国の制度がそれなりの比較優位をうみだしている，と主張する。いわゆる比較制度優位説である。

とりわけ注目されるのは，ドイツのように長期重視のタイプを「ライン型資本主義」とよんで，その持ち味を強調する見解である。Hall & Soskice [2001]（遠山弘徳訳 [2007]），Zugehoer [2003]（風間信隆他訳 [2008]），Amable [2003]（山田鋭夫訳 [2005]），Albert [1992]（小池はるひ訳 [1992]），遠山 [2010] など多くの文献がある。そしてこのタイプに日本をふくめたりしている（Dore [2000]，藤井真人訳 [2001]）。

その論理は，もちろん論者によってさまざまだが，基本的に a. 金融市場すなわち資本市場と，b. 企業レベルでの労働者の発言に重きをおく。ドイツ大企業はメインバンクをもち，安定した大株主があり，長期の収益を狙うことができた。それらの株主は短期の業績をあまり気にしない「我慢づよい株主」であった，というのである。

さらに企業内には周知の共同決定制度がある。法律の規定では社長や取締役を選任し経営の基本方針をきめる経営の最高決定機関，監査役会 Aufsichtsrat メンバーの半数は従業員代表がしめる，という制度である。ただし議長は2票投じることができ，それで経営側の主導を確保している。

企業規模2,000人以上に適用される1976年新共同決定制度をいう。それがドイツの大企業の大半をしめている。鉄鋼と石炭業以外のすべての産業に適用される。その鉄鋼と石炭ではもっと従業員代表の権限が大きい。1951年からの共同決定制度である。

76年法であれ51年法であれ、その従業員代表メンバーは、事業所従業員代表組織Betriebsratの委員長たちであった。日本でいえば主要工場別労働組合の委員長たちである。その人たちはいうまでもなく長期勤続者であり、またその組織の重要メンバーは長期の雇用を重視する人たちであった。

この76年共同決定制度の前にも、さきにふれた51年法共同決定制度のほかに、52年法による、よりゆるい経営参加制度がある。これらの制度をとおして、その時代のドイツの調査によれば、従業員代表は企業の投資を応援した、という。企業外部からの監査役会メンバーがかならずしも投資に積極的でないばかり、はるかに従業員代表たちが積極的に投資に賛成し、常勤の取締役を後押しした（小池〔1978〕第2章）。中核労働者のキャリア、その雇用を考慮すれば、当然の帰結であろう。

ところが1990年代以降をていねいに調べた研究によれば（Zugehoer〔2003〕風間信隆盛他訳〔2008〕）、ドイツ企業の行動はアングロサクソン型に大きく近づいた。株主に機関投資家がいちじるしく増した。メインバンクは後退し、多くの要素が短期型になった。ただし、研究開発投資だけは依然増加している。すなわち長期視野がまったく消えているわけではない。いったいなぜだろうか。この研究は、投資ファンドに長期志向と短期志向の双方があり、機関投資家のすべてが短期志向とはかぎらない、というようだ。それはドイツ100大企業の計量分析の結果である。

### 労働者の発言

さらにこの研究はドイツ100大企業につき、新共同決定制度の運用の実際と長期の視野との関連を立ち入って計測する。そして、共同決定の事実上の機能の大きい方が、より長期をめざしていることを立証した。共同決

定の実施度は、法律上はおなじでも、ていねいにみれば企業ごとにこまかい慣行の差異がある。そこに労働者側の発言の差があらわれている。その差を考慮にいれて計測したのである。

たんに共同決定のフォーマルな制度別に計測すれば、大企業と中小企業の差、あるいは産業による差となるかもしれない。そうした要因による影響を避けなければならない。そこで、1976年新共同決定をとる企業のなかでの運用の差異に注目したのである。たとえば人事労務担当取締役が組合員資格をもっているか、また監査役会の同意が必要な事項の差などをみた。立派な方法といわねばなるまい<sup>2)</sup>。この計測結果は、長期勤続の労働者の発言の大きい方式がより長期を重視する、という意味になろう。

そのうえ対照的なふたつの事例を丹念に比較分析し、その計測結果をうらづけた。労働者の発言のよわいシーメンスと、発言のつよいフェーバの2事例である。

以上の研究はふたつのことを示唆する。第一、ドイツ方式といえども実際は大きくアングロサクソン型に近づいた。資本市場はあきらかに機関投資家支配となっていた。その他の要件も短期化した。第二、にもかかわらず研究開発投資はさがらず、その意味で長期の視野を見失っていないようだ。つまり企業への資金供給はアングロサクソン型が支配してきた。だが、なぜか研究開発のみは長期がのこっている、という話になる。

いったいなぜだろうか。機関投資家が投資ファンドでも、ドイツでは長期を狙うのだろうか。もしそうなら通念のいう機関投資家の行動とは大分違う。はたしてそうか。それとも共同決定という制度が長期の視野をもたらしたのか。もし後者なら職場に働く人たちの発言の重みが示唆されよう。追及すべき問題がのこっている。

### 多様な資本主義論への疑問

さらに、こうした資本主義の多様性の議論にたいし、多様性を否定するわけではないけれど、案外に指摘されていない重要な疑問がいくつかある。

ひとつは制度の多様性を重視するこの議論では、各国の海外企業の見事な業績がなかなか説明できないだろう、という点である。

いまや海外直接投資はめざましい。英仏などはその国のGDPの7割ほどにものぼる海外直接投資がある。そこからの収益で国内の暮らしをかなり支えている。米独などでも海外直接投資の大きさはGDPの3－4割におよぶ。日本の比率は2010年時点でまだ15%余だが、その伸び率はめざましく、急速にその比重を高めている。近々米独レベルに達するのはほぼ確実である。

そのめざましい伸び率は海外日本企業の高い効率を意味しよう。第二次大戦の敗戦によって海外資産はすべて没収され、みるべき海外権益を日本はもっておらず、海外企業の働きのその企業自体の効率にたよるほかないからだ。

ところが、もし多様な資本主義論の説くように、各国の制度がそれぞれ比較優位を生みだし効率上決定的であるならば、それぞれの国の海外企業はどうすればよいのであろうか。自国の比較優位の制度を進出先でもあくまでいかすのか、それとも進出先の国の制度をいかすのか。この議論にしたがえば、進出先で活動する以上、進出先国の制度こそ比較優位の源泉なのだから、その制度を全面的にとり入れる、ということになろうか。だが、それでいったい、その海外企業の、もともと本国で築いてきた本来の競争力を、はたして活かすことができるのであろうか。それを活かさなくては、さまざまな国からその地に進出した企業、また地元企業に勝てないではないか。そうであれば、進出先の比較優位制度をどれほど活用できるのだろうか。

かりに海外日本企業を念頭におく。その海外での実績は、収益率でみてもIMF統計のかぎりでは見事である。抜群の英にはおよばなくとも米に近づき、独、仏、伊を歴然とこえている。その点を立ち入って吟味した小池[2008]によれば、その実績をうみだしたものは、日本企業の競争力の中核の要素を、なんとしてでも海外進出国に移転してきたことにある。そう

でなくては海外での競争力を発揮できまい。各国の制度それぞれが比較優位だという議論では、進出先でのこうした動きをどのように説明するのであろうか。あるいは先進国以外には比較優位の制度もないという議論であらうか。ところがさきのトヨタの強みは米英という先進国でも大いに発揮されている。

### 制度vs.市場か

もうひとつの疑問は「市場競争」とそれを制限する「制度」との対比である。多様な資本主義論は、一方で自由な市場すなわち競争の十分な発揮を保証する方式と、他方で制度によってそれをやや制限する方式を対比する。市場、競争のことばから、競争市場タイプが本来有利と想定するのは当然であらう。市場での競争こそがもっとも効率的なしくみを判定するはずであらう。それなのに、なぜ競争を制限する制度が優位となり得るのか。その点の説明がよわい。そうであれば、それはあくまで例外的な状況で、広くグローバルに適用しがたい議論におもえる。

この疑問への答えは簡明である。ここで議論を支配している市場や競争は、あくまでごく短期の競争なのだ、ということを確認すればよい。それは競争のひとつにすぎない。より重要なのは、冒頭でみたように研究開発などの長期の競争ではないだろうか。したがって市場と制度の対比というよりも、はるかに「短期の競争」と「長期の競争」の対比という枠組みこそが枢要なのではないだろうか。それが見えないのは、長期の競争とは長期であるがゆえに、こころしてみなければ視えないからだ。

人の働きの判定を考えてみる。一見わかりやすい営業をとる。月々年々の売り上げで各人の働きを評定するのが短期の目であらう。その評定数値にしたがい、だれが昇進するか、だれがより多く昇給するかをきめる。それゆえみやすい。

しかしながら、おなじ営業分野でも、プロ相手の営業、たとえば半導体をメーカーに売り込む営業は、そのメーカーの開発計画、投資計画を察知



して、それにあわせた半導体の開発を先方に提案するのである。当然に長期を要する。あるいは、斬新な新商品を企画しそれを営業の主役にすえる、などという仕事は時間がかかる。そしてこれらは短期には業績としてあらわれない。だが、こうした仕事こそ長期の業績にめざましく貢献しよう。

ただし、その観察には数年、ときにそれをこえる長期を要する。かりに見る目のある上司がいても、すでに別のポストに移っているかもしれない。いや多くの上司はそれまでの時間をまてない。長期の業績の観察とそれにもとづく評価はまことにむづかしいのだ。

### ややあやしい制度の把握

なお、まだ疑問がのこる。多様な資本主義論のすべてではないにしてもそのかなりが、立証に際し各国の制度を簡単にまとめ、その把握をもとにして計量分析をする。数量分析ゆえに一見もっともらしい。だが、その数値化の前提、制度の把握の仕方に疑問を感じざるをえない。

いまわたくしの専門分野から例をあげれば、たとえば賃金交渉の集権化と分権化である。多くの多様な資本主義論が、制度の多様性を測る重要な要素としてこれをあげる。集権化の高い国は文句なしにスウェーデンや独とされる。ドイツなら産業別の賃金交渉が強調され、スウェーデンならばさらに産業をこえた労使の中央組織間（労働者全国組織LOと経団連SAF）の交渉がクローズアップされる。

だが、わたくしがそれぞれの国で垣間見た複数事例では、ドイツもスウェーデンでも、そうした産業別や中央交渉のうえに、それぞれ企業、事業所ごと交渉があり（小池〔1978〕Ⅲ章参照）、そこですくなくない上積みがある。ドイツはまさに経営参加の組織による交渉があり、それが賃金のみならず真に重要な問題を交渉している。一見みえにくいスウェーデンでも企業や事業所別の上積みがかなりある。企業や事業所レベルに従業員籍をもった専従役員が存在し、企業から賃金の全額をうけており、熱心に企業や事業所レベルで交渉している。それが獲得する上積みである。そもそ

も企業や事業所ごとの上積み进行意味する「賃金ドリフト」という言葉は、もともとスウェーデンからでたのだ。

他方、分権的な賃金交渉の典型とされる米や日でも、企業ごと産業ごとの賃金近接は著しい。米では1950, 60年代から「賃金ラウンド wage round」があり、相場をつくる企業別の交渉があつて、その結果が産業内のみならず、産業をこえて波及する（佐野，小池，石田 [1969] 第2章）。まさに日本の春闘相場にあたる。

日本では企業別交渉がとりざたされるが、その妥結結果をみれば同業各社がきわめて近接する<sup>3)</sup>。西欧にはわたくしが知るかぎりデータがなく、はっきりしたことはいえないけれど、おそらく近接度は日本が大きいのではないか。すくなくとも簡単に日本の賃金交渉を分権的ときめつけるのは危ない。さらに産業をこえて「春闘相場」のように賃上げは近接する。「分権」というにはあまりに集まりすぎる。こうした実態をみずに、日本は企業別交渉だから分権的、などという通俗の解釈にもとづいて一見厳密な計量分析をおこなつても、詮ないことではないだろうか。

### なぜ機関投資家は短期を重視するか

もちろん、実質的に短期を強調する議論は数多い。年来声高に主張されてきた議論は、「効率市場説」である。市場競争を妨げる制度をなくしさえすれば、市場はより効率的となり、競争力は高まる、というのであつた。いわゆる「規制緩和」の議論である。だが、その議論のいう市場競争とは、けつして競争一般ではなく、じつは短期の競争にすぎない。株価や一株あたりの収益などを最要の指標とする競争を強調する。株価などはいうまでもなく短期の業績の評価なのであつた。

株の保有は、もともととはかならずしも短期ではなく、長期もあつた。短期の部分は「投機」とされ、長期を重視する「投資」とは区別されていた。だが、株の保有の期間がこの2, 30年いちじるしく短くなつた。周知のように、その点米で報告がある。日本でもおそらくそうであろうが、その数値

をみない。株式保有状況調査などに記載されていない。株価はまさに短期の指標にすぎない。

株価だけではない。とりわけ米でそうした傾向が鮮明のようだが、企業の経営者、CEOの任期が短くなった。フォーチュン500大企業のCEO在任期間の中位値は、ここ10余年の間にかつての9年半から3年半になったという（Lafley&Tichy [2011] p.68）。短期、すなわち四半期ごとの企業業績におうじて株が売買されるにとどまらず、短期の企業業績が相場より低いと、その企業のCEOの解任を株主が迫り実現させる、という傾向である。日本ではまだそうした傾向は米ほどつよくないけれど、その方向に進みつつあることは、残念ながら否めない<sup>4)</sup>。

さしあたり、その理由はわかりにくい。というのはCEOの解任を迫る株主で目立つのは機関投資家である。機関投資家とは銀行、保険会社も入るが、しだいに目立ってきたのは年金基金の管理者である。カリフォルニア州公務員退職年金基金などである。あるいは有名大学の基金管理者である。本来、こうした年金基金や学校基金は、長期、いや超長期の利益を考えるはずだ。年金基金ならば退職後の生活保障だから当然に長期を考慮するはずで、ここから短期重視の筋を導くのは一見むづかしい。有名大学にいたってはいうまでもあるまい。その歴史は多くのばあい、おそらくどの有名企業をもはるかにこえて長い。ハーバード、エールは17世紀からであり、プリンストンも長い歴史がある。いったいそれに匹敵する長い歴史をもつ民間企業があるのだろうか。

にもかかわらず基金管理者は短期重視の投資行動をとる。それをひとまず説明するのはいわゆるagencyの理論である。依頼人principalは長期を狙っても、代理人agencyの利益は違い得る。代理人とは基金管理者fund managerで、そのめざすところは当然に自己のポストの保全であり、解任されないことを重視する。それには、そのさしあたりの任期中に高い利回りの資金運用を誇示することになろう。そして任期の延長をめざすであろう。それならば短期に高収益をだす企業中心に投資し、そうでないCEOは

短期重視のCEOに換えようとする傾向がよくなる。その結果、CEOもまたみずからの地位をまもるために企業業績の短期重視とならざるをえない。こうした筋となる。

またストックオプション制度の濫用がある。CEOを株主の利益にそうように行動させるには、CEOに株価に連動した利得を提供することだ。ストックオプションである。それによってCEOに株主になる機会をあたえ、その株価がCEOへの報酬を大きく左右する、という制度である。ここに株主、経営者をとおして短期の視野の基盤が成立する。

### ライシュの議論

これまでの議論でもっともよくその傾向を説明したと多くの人におもわれたのは、Reich [2007]（雨宮，今井訳「暴走する資本主義」2008）であろうか。それは人々の行動を、2面性からとらえる。ひとつは「投資家」と「消費者」、他は「市民」である。投資家とは株主の大衆化である。多くの庶民が株主になる。あるいは庶民が入る年金基金の管理者が立役者となる。そうした人たちが短期に収益率の高い企業をもとめる。

「消費者」とはより安い商品、サービスの提供を重視することをいう。企業はこれまで従業員と地域のことを大切に、それなりの賃金を従業員に払い、地域にも貢献してきた。だが、いまやそうした行動よりも、世界の低賃金の地域、高効率の地域から部品や製品を買い、よりやくすく商品を消費者に提供する、それを社会の人々が重視する傾向をいう。そうであれば、これまで地域や従業員の福祉を重視してきたボランティア団体、あるいは従業員の福祉を大切にしてきた労働組合が力を失う。

この説明のわかりやすさに比し、これに対する政策提言ははなはだ歯切れがわるい。働く人を幾分なりとも保護し、株の取引に税をかけ、そうした短期化の傾向をすこしよわめることを提言する。しかも、それをもっぱら法律の規制に頼る方法を強調する。だが、その方策は、ライヒの前提にしたがうかぎり、品物の価格をすこしは高くし、消費者はそれなりのコス

トを払うことになる。そのコスト高を市民はあるていど覚悟せよ、という主張となる。民主主義や環境のためのコストであり、それを容認せよ、というのである。

### 短期重視でコストが下がるか

この議論にたいし、わたくしの考えではつよい疑問がある。その肝心の前提に対する疑念である。その前提とは、市民、地域を重んじるとコストが高くなる、という主張である。つまり短期重視の市場競争方式がうみだす効率の方が当然に高い、とライシュは想定している。だが、はたしてそうか。

ライシュの主張は納得的な証拠をだしていない。証拠をだすでもなく、短期の方がより効率的だ、と躊躇なく想定している。それはおそらくはいわゆるモジュール化を前提にした議論であろう。かのIT業界の製品は多くのモジュールにわけられ、そのモジュールごとの工夫や進歩が世界各地ですすむ。それをインターネットや入札で世界各地から仕入れる。そしてもっとも安く効率的な製品を入手する、というのであろう。

もしこの議論が妥当なら、市民の多くが、たとえ若干であるにせよ、コストのより高い方式をはたして支持するだろう。それどころか、どの国でも短期重視の方式が制覇していくだろう。なぜなら、それがより効率的でコストが安いからである。

だが、事態を虚心に観察してみる。世界中からやすい部品をインターネットなり、入札なりであつめてくる方式のあやしさをきちんと指摘したのは、日本の研究者ではなく、かのノーベル賞受賞者、ウィリアムソンの取引コスト説であった。取引のたびに相手を替えてはその品質、納期などに不安が生じ、それを着実に調べるには高いコストがかかる、という理論である。ここから長期くりかえしの取引の効率性がひきだされる<sup>5)</sup>。

また、ライシュが焦点をおいている時期、米企業は国内また世界市場ではたして勝ち進んできたであろうか。もちろん一部の企業は先端を走って

きた。IT関係である。だが、日本に蔓延する悲観論はべつにして、虚心に現実を注視すれば、そうした一部の企業をのぞくと、むしろ日本などの企業に、おくれをとってきたのではないか。とりわけ海外市場での競争によく認められよう。GMとトヨタをくらべてもよい。ひろく海外でも中国以外ではトヨタののびはるかにGMを上回ったのではないか。それはトヨタにかぎらない。多数の日米大企業にみられる傾向ではないだろうか。あるいはいま電機、半導体での日本企業の頹勢が強調されている。だが、日本企業を頹勢に追い込んだのは米企業ではなく、韓国や台湾企業なのだ。つまり米の短期重視方式がより効率的だ、という前提はなおあやしい。ライヒの議論とは異なり、よりやすく、より良質な製品を供給している、とはいえないのではないか。

もしうえの考察が妥当なら、ここにひとつの難問が生じる。長期重視ならばより効率的とわかるのに、どうして短期重視の傾向がますます強まるのか、という難問である。この文章はその難問に挑戦する。そして、長期の競争を促しそれを確保する諸条件を、なんとか明らかにする一步をふみだしたい。

## 構成

短期重視の考えは、現代経済学のむしろ主流である。そのため短期重視を疑う考えがよわかった。その点をまずとりあげたい。わたくしの考えではその根源のすくなくともひとつはジョン・スチュアート・ミルにある。ミルは長期には経済は静止状態になる、と考えた。富める国は利潤率がさがり、もうこれ以上投資する傾向がなくなる。そう考えた。それは実質的にまさに現代経済学の短期の想定そのものではないだろうか。現代経済学の短期の想定がここに長期の妥当性の根拠を得た。そのために短期重視への反省がとぼしかったのではないか。だが、経済学の発想はもともと短期重視であったのかどうか。長期の重要性をもっとしっかりとみていたのではないか。つまり、まず経済学のこれまでの考えをすこしふりかえてみたい。

そのうえで、本来の分析にむかう。それは実態の観察にある。長期であると、どうしてより効率的な企業活動ができるのか、その点を考察する。それが鮮明でないと、そもそもこの文章を書く理由が成立しない。そのばあい、一部の産業の観察ではたりない。なるべく多くの産業を観察したい。しばしば日本の強みはもの造り、製造業にかぎられ、非製造業になると日本の強みは急激にうしなわれていく、という議論が目立つ。そして、製造業の比重は日本を含めどの国でもどんどんさがっていく。その点に疑問の余地はない。だが、非製造業もその効率の向上には長期を必要としないのであろうか。非製造業をふくめ、複数の産業につきこの点の分析が欠かせない。

その分析は、多様な産業を通じ、イノベーションを生み出すにはまさに高度な人材こそが肝要で、そうした人材の形成には時間がかかる、ということの強調となる。すなわち、さまざまな産業ごとのイノベーションの吟味と、それをにう人材形成の分析となる。

他方、短期を重視するファイナンスの仕組みを、この文章の視点からあらためて考えてみたい。すなわち、この文章は人材vs.ファイナンスなのである。しかも一見短期を重視するファイナンスも、その肝要な人材の形成には長期を要するかもしれない。くわえて短期重視を結果として強調する企業統治の議論も検討する。

## 2. 経済学の発想

### なぜ短期が主流か

なにも金融が前面にでるまえから現代の経済学は短期重視であった。いま名だたるミクロ経済学の、世界的に読まれている教科書をみればよい。もちろん長期も描かれているが、しかし、事象を説明するのにもちいられる基本的な道具は、多くのばあい短期重視である。そうでないと数学的にすっきりした解がなかなかでないからである。数学的に解がきれいにできるには、短期でないとむづかしい。

短期とは資本，具体的にはある工場で機械設備が一定の期間である。たとえば工作機械が50台の工場を想定してみる。そこに50人をこえて人を増員しても，生産はあまりふえない。ひとりあたりの生産高はどんどん減る。収穫逡減である。収穫が逡減すれば，他の変数との均衡も得ることができる。数式でうるわしい解がでる。数学を重んじるのは厳密科学と認められたいからであろう。

長期はそうはいかない。設備の増大がある。50台の機械が100台になる。いやそれ以上に技術の進歩がある。おなじ50台の機械でも，その性能がまったく異なり，生産量も品質も格段に高まる。そうなると，とても収穫逡減とはいかない。収穫逡増となれば拡散し，需要と供給の均衡がなかなか数式のうえではおさまらない。

もちろん現代の経済学も長期の問題を無視したわけではない。だが，そのとり扱い方は，しばしば短期の整然とした理論とはべつに，社会経済学などといういささか雑然とした体系や方法をとるか，あるいは「技術進歩」のさまざまな分類の列挙にとどまるかにみえる。シュンペーターも短期の均衡をあつかう本と，かのイノベーションをあつかう本に，はっきりとわけて書いている。

そうしたことがわかりながら現代経済学があまり意識せずになお短期を重視したのは，わたくしの憶測では，さきにもふれたが，19世紀中葉のJ. Sミルの経済学説のおもわれざる影響もあるのではなかろうか。わたくしごとを記して恐縮だが，ミルはなつかしい本である。わたくしの学部卒業論文，また大学院入試応募論文は，ミルからマーシャルまでの賃金学説史であった（わたくしのころ大学院入試は筆記試験ではなく，論文とそれについての面接であった）。自由論や，自叙伝のやや難解な英語と異なり，かれの経済学原理は，幼少時からラテン語を学んでいるせいか，まことにわかりやすく明晰であった。昔の戸田武雄訳も，文体はいささかふめかしいが，すっきりとしてリズムのあるものであった。そのなつかしさもふくめ（したがって以下おもに戸田訳により），ミルをここでふりかえりた



い。

### ミルの静止状態論

大昔、明快なミルの経済学を読んで一番びっくりしたのは、その静止状態（stationary state, 訳は多く「停止状態」あるいは「定常状態」）の議論であった。第4編である。富める国はしだいにこれ以上成長しない経済になる、という推測である。その最大の理由は利潤が低くなり、人々はもう危険をおかしてあえて投資しなくなる、というのであった。

その理由は後代の経済学とは違い、収穫逓減の考えからではなかった。ミルは収穫逓減を農業すなわち土地についてはみとめても、工業や商業には健全にもみとめていない。しかし、さまざまな経済の要素の変動の予測から、しだいに利潤が低下しあらたな投資がなくなる、と推測した。

ミルによれば、そもそも利潤はふたつの根拠にもとづく。ひとつは投資がなんらかの危険をおかすことであり、その報酬である。投資は失敗し資金を失う危険がつねにあるのだから、しかるべき報酬がなければ消えてしまう。他は、現在の支出を我慢して将来の利得に重きをおく考えである。戸田訳は「制欲」とする。うち前者は安全度が増し、利潤はどんどん下がる。しかし、いかに危険が下がってもその発生がゼロでないかぎり、投資にはささやかな利潤が必要だろう。利潤がそれをわれれば、投資はとまる、という議論となろうか。後者も利潤すなわち将来の利得がさがれば、制欲も働かなくなるということか。

なお生産の改良があれば、反対方向へおしもどすことになるだろうが、それもしだいに望みうすとした。利潤がさがれば、あらたな生産の改良をうみだす投資もすくなくなる、というのである。

そもそも静態論staticsすなわち短期の理論と、動態論dynamicsすなわち長期の理論をはじめて明確に区別して論じたのは、わたくしの理解ではミルである。もっともミルの動態論は、現代の動態論よりはるかに長期をみていた。現代の動態論とは機械設備が増大するばあい一般をいうにすぎな

い。それでは景気循環論の説明におわりがちとなろう。7－10年ほどの景気循環をこえた、いまふうにいえば超長期を考えるのがミルの動態論であった。

それにしても超長期であれ、その考えをあえて短絡して簡単化すれば、短期の想定が、中期にはともかく、長期にも妥当するということになる。たとえ収穫逡減でなくとも、長期には経済が収穫逡減を想定する短期とおなじように均衡し静止する。ここに経済学は短期の考え方のもっともつよい援軍を得た。

### 長期の利点

だが、経済学の発想は、もともとは長期重視であった。その点をごくわずかな古典にかぎってみていこう。とはいえ、奥深い古典に立ち入るには、せめて長期の利をさぐる重要な視点だけでもあらかじめ明示しておく必要があろう。さもないと、道に迷ってしまうにちがいない。

ここでは長期の利点として、「質」にかかわる要件に注目する。モノやサービス、そして人材の「質」である。それはさらに a と b のふたつの面にわかれる。a. より重要な面は「質」の向上あるいは変化である。a をさらに2つにわけろ。a1. モノやサービスの品質を高めたり（サービスについては以下モノに準じて省く）、おなじ量のモノをより効率的に製作する技法である。a2. 人材ならば技能の向上である。

b. もうひとつは「質」の認定である。変化がなくとも、質がよいか悪いかの認定は案外にむづかしい。これは現代経済学でいわゆる「レモン問題」とよばれる。表面はあざやかな色をしていても、中身は新鮮でないかもしれない。それは皮をむいてみなければわからず、それには買わなければならない。買って持って帰ってしまえば、返品もままならない。つまり、質の認定はなかなか面倒な問題なのだ。

それを見分けるのは、そのレモンを売る店から何回も買うとよい。信頼できるかどうかわかる。この店のレモンはいつも中身もよいかどうか、な

どがわかる。いったい、ほかにどんな方策があらうか。

リスクの開示、情報の開示こそ、とふつうこともなげに主張される。しかししかに叫んでも、質の認定にあやしさがつきまとう以上、情報開示とやらに十全の信頼度があるわけではない。政府の規制、検査といっても、政府は万能ではないし、その精度をすこし高めるだけで、はなはだしい税金を要しよう。つまり、くりかえしの取引というやや長期の関係が、おそらくほとんど唯一の対策であらう。ゆえに長期の利の第2点として掲げた。

現代経済学も長期をもちろんみないではない。おなじように第1点aについても、a1はいわゆる技術的進歩の問題としてあつまっている。だが、全体としては数学的なとりあつかいを優先する以上、どうしても短期重視となる。長期の技術進歩はなかなか数学的にはあつかいにくいのである。せいぜいタイプの列挙にとどまるようだ。

a2人材にももちろん言及するが、その内実にはほとんど立ちいらない。この点はわたくしの長年の専門分野でかなり確かである。一見ノーベル賞受賞者、ベッカーの分析が立ち入ったようにみえるかもしれないが、技能の内実には一切ふれていない。なかなか数学的処理がむづかしいからであらう。

ミルもa1を「生産の改良」として重視する。だが、長期にはそれをうみだす投資の衰えを予言する。bについては、商品の品質はそれを買う消費者がもっともよく知っている、と主張する。例外もあげるが、それは教育である。消費者の教養がたりないと、その教育の品質を多く評価できないばあいがある、というのである。それゆえ政府が教育に乗りだす理由があると議論する。したがってこの部分は、商品の交換をとりあつかうときではなく、政府の役割を論じるときにとりあげた（戸田訳，5，pp.262-264.）。

しかし、この論理を広く現代に応用してみる。現代の多様で高度な商品に、消費者が十分な知識をもつのはむづかしからう。とすると、これは例外ではなくごく一般的な状況となりはしないか。

それでは経済学の発想は、これらの長期の利をどのように考えてきたの

であろうか。

### 成長こそスミス

経済学の発想をアダム・スミスからはじめないわけにいくまい。スミスは歴然と長期重視であった。成長重視である。その論拠は随所に記されており、ここではひとつだけあげておく。賃金の高さ、すなわち生活のレベルは、いまの豊かさよりも、その経済の成長ぶりできまる、というのである。その証拠として当時まだ英の植民地であった北米の賃金が、本国の英の賃金よりずっと高いことをあげた。(水田、杉山訳、岩波文庫版、1、p.127、以下この版のページ数を記す)。

とはいえ、a1. 技術革新、当時のことばで生産の改良などはあまり強調していない。まだ産業革命前で蒸気機関も旋盤も発明されていなかった。スミスのころの生産の改良はおもに農業の土地の改良であった。それが効果をあげるのに数年という長期を要することを説いている。

a2. 人材については、案外にほかの論者が言及していない軍隊の例証が興味深い。スミスのころ、当然に統計はとぼしく、自分の見聞や歴史上の事例を論拠としているのだが、この軍隊のばあいも古代ギリシャ、ローマからの例証をあげる。

軍隊のことは、スミスにあっては、本来政府の役目の第一として展開された。一国の主権者のなによりも重要な役目は、他者から侵害されないよう人々を防衛するにある（いかに当今の日本国憲法の規定がスミスの洞察からはずれていることか）。それは軍事力によるほかないとして、その軍事力の経費を考察しているのである。その経費の考察に、技能の重要性と、その形成すなわち実務経験OJTや研修OJTの大切さが力説されている。

### ハンニバルの運命を左右したもの

スミスによれば、狩猟民族や遊牧民族は、日常の生活技術そのものがそのまま戦場に通用する。かのジンギスカンの蒙古騎馬軍団を想起すればよ

い。騎馬で動物をねらって狩りする技術は戦場と共通し、しかも全員が日常的に草を追って移動しているのだ。戦争でも即通用する。したがって軍隊にあまり経費がかからない。

これにたいし製造業などは、職人が軍隊に入り仕事場をはなれては一切の収入がなくなるので、国費の負担が必須となる。そこで軍隊の形態としては市民を戦争時に動員する民兵と、常備軍の2種がある。この両者の比較を、修得する技術から考察する。なぜなら戦争、軍隊とはきわめて高い技術を要する。そうスマスは明言する。これは、わたくしのみるところ、まことに肝要な指摘である。その高い技術を身につけるのは実戦の経験と訓練しかない。いま風にいえばOJTとOff-JTである。当然に常備軍がつよい。

この推理を古代ローマとカルタゴの戦争から説明する。周知のように第二次ポエニ戦役は、ハンニバルひきいるカルタゴ軍の圧勝であった。その理由をふつうの歴史書はハンニバルの戦術の巧みに帰するのだが、スマスは違う。ハンニバルの戦術には一切ふれずに、ハンニバルの軍隊がはじめはただの民兵にすぎなかったが、ローマに攻め込む前の、スペイン征服のながい過程で経験を積み、事実上の常備軍となった。これをイタリアで迎え撃つローマ軍は、まさにかげだしの民兵にすぎなかった。それゆえハンニバルは連戦戦勝であった。ところが戦いがつづくうちに、ローマ軍も経験によって技能を高め常備軍に近くなり、ハンニバル軍の優位が小さくなった。

そしてローマがその戦役の最終段階でカルタゴを攻めたとき、ハンニバルの軍隊はイタリアにいた。カルタゴでローマ軍を迎撃するカルタゴ軍は、技能の低い民兵にすぎなかった。すでに常備軍のレベルとなっていたローマ軍は当然に勝利する。カルタゴはハンニバルをカルタゴによびもどすが、カルタゴでのハンニバルの軍隊は、もともとのハンニバルの常備軍なみの兵にとどまらず、アフリカで連敗し士気の低い民兵がくわる。それゆえ常勝のかのハンニバルも敗れた、と説明する（訳、5, pp.343-364）。かれ

はのちに毒をあおいで自死するのであった。

人材の質が勝敗をきめること、その人材の質を向上させるには長い実務経験が肝要なことを説いている。もちろんスミスは、一般的にも技能を向上させるには「長期の精励」が必要と述べている（訳，1，pp.91-2.）。まことに当然ながら卓見ではないだろうか。

なお質の b，レベルの認定については、スミスはあまり言及していない。せいぜい鑄貨の出現の理由として、それまでの金属ののべ棒では、重量はともかく、その品質がなかなかわからず信頼度が低く取引にこまる。それで国家が鑄貨制にのりだした、ということとどまる（訳，1，p.56）。一般の商品の品質の認定には言及していない。

### マーシャルの長期の利

おそらく長期の利をもっとも鮮明にしめたのは、わたくしの考えではマーシャルであろう。かれの議論はかの有名な「森の理論」でおわる。超長期をかけて森がしだいに遷移していく様に模して経済を描いている。

マーシャルは現代経済学の祖といわれる。實際上短期重視の現代経済学の祖が、長期のよさをもっともよく展開したとは、いささかの皮肉ともとれる。現代経済学はその祖の長期の議論を、形式上はともかく実質的にはほとんど消してしまったのである。その理由はさきにもふれたように、科学の厳密性を重視しすぎ、数学的な理論展開を優先したからであろう。社会の実際は数式だけではあらわしがたいことを、忘れさったのではないだろうか。

あえて付言しておけば、マーシャルはもともとケンブリッジの物理学科の優等生 first class で、数学はよくできたはずである。だが、数学による説明は注や付録で展開しているにすぎない。数学はものごとを単純化しているので補助手段としてつかうのだ、とマーシャルは記している。その点はいかの弟子ケインズも同様で、周知のように数学科の優等生 first class だが、かれの主著には数式の展開はあまりでてこない<sup>6)</sup>。

このマーシャルの長期の利をすこし紹介し、現代の経済の将来を考える手がかりとしてみたい。かれの長期と短期の区分は、現代経済学のふつうの分け方となんらかわらない。短期とは機械と人材が質、量ともにかわらない期間をいう。他方、長期は機械も人材も質、量ともにかわっていく期間をいう（Marshall, 大塚訳, III, p.88, 以下ももっぱらなつかしい大塚訳のページを掲げる）。なおマーシャルは一部で、「やや長期」という区分を中間にたて3区分とすることもあるけれど（大塚訳, III, p.24.），概してさきの2分法をとっている。

長期の利とは a1. 新機械の出現、機械の改良, a2. また人材の向上, a3. さらに産業組織の改善をいう。それによって収獲逡増となる、とみるのである（大塚訳 III, pp.92-3）。a1. 新機械の出現、あるいは改良とは、マーシャルによれば、失敗するかもしれぬ多大の危険と失費を覚悟することであった（大塚訳, II, p.226）。この新機械の発明などに長期を要することの説明はそれほどないが、それは自明に近いとみたのであろう。長期をかけないと無理だ、という説明は人材の方が明瞭である。

### 長期の人材形成

a2. ここで人材とは、「量」すなわち労働者や管理者の人数だけではない。はるかに「質」すなわちその人々のもつ技能を意味する。その専門の技能を形成するのに、長期がかかることを強調するのである。というのは、技能とはたんに機械の操作にとどまらない。おこり得る故障や変化に対処したり、また危険なことがあったときに対応する必要があるからだ（大塚訳, II, p.121）。では、その技能の形成にどれくらいの期間が必要か。

それをいま賃金やサラリーの上昇度でみよう。マーシャルの時代、ブルーカラーで代表的な熟練工は機械工engineersであり、仕上組立工fittersや旋盤工turnersなどをいう。ときにengineersを技術者とする誤訳があるが、当時は明らかにいまの技術者とはべつの、熟練したブルーカラーである。その所得はほぼ21歳で頭打ちになる、とマーシャルは指摘する（大塚訳 II,

p.81)。

それでは訓練期間は長いどころか短いではないか、というのは当今からの印象で、当時の21歳からの平均余命は、英ブルーカラーのなかでも高賃金であった機械工で、30歳代後半であった。死因はおもに結核である。当時の機械工の労働組合の統計が明示する (Jefferys [1946] p.66)。

その短い職業的生涯のなかで、訓練期間は21歳までの7年ほどと推測される。稼働期間のほぼ3分の1におよび、その比率はいまの大学院博士卒のばあいとあまりかわるまい。大学院の修業年限を義務教育は別として、高校3年、大学学部4年、大学院5、6年としよう。12、3年となる。30歳で就職したとして65歳まで働くとする。稼働期間35年のほぼ3分の1となる。それに、当時でとにかく7年はかかるのだから、機械工への需要がふえてもすぐに翌年供給を増やすことはむづかしい。長期の視野を必須とする。

さらにマーシャルは一段と長い例をもあげている。いまでいう大卒ホワイトカラーのばあいである。マーシャルは「中産階級」という言い方をしているが、その人たちの所得が最高に達するのは40歳ではまだ無理で、50歳だというのである (Marshall, 大塚訳, v, p.81)。まさにいまの内外諸国の大卒ホワイトカラーのサラリーと大差ない。

なお、マーシャルはこうした指摘になんら統計の数値をしめしていない。だが、マーシャルから10年ほどあと、英の一流の統計学者ボーレイがあつめられるかぎりの資料から当時の英のブルーカラーの賃金数値をしめしているが、その研究結果とはぼくい違わない (Bowley [1906]。なおその数値自体は小池 [2012] p.132に掲げてある)。ホワイトカラーについてはそうした統計はなかなか見当たらないけれど、これもはるかのち1950年代末に公刊された、19世紀英のホワイトカラーの分析結果とあう (Lockwood [1958] Chap.1)。マーシャル自身は当時の王立労働委員会のメンバーでもあり、実際にかなり知っていたであろう<sup>7)</sup>。このマーシャルの議論の含意は、もし短期のみ重視したら、こうしたすぐれた人材が育たず経済の発展



はない，ということになろう。

ただし，長期の利点の b. 質のレベルの認定については，ややものたりない。なるほどかれは先行する経済学者たちとは異なり，市場競争での不正や不正直の可能性をきちんと指摘している。また，近代社会で生産者と消費者の距離が遠くなると，不正や不正直がおこりやすくなることもいう。それ以前の村のなかだけで取引している時なら，不正や不正直はすぐにわかり，そうした人は厳罰をうける。それにたいし近代社会ではその可能性が当然によくなる。だが，マーシャルは近代社会では信頼が確立してくるので，その可能性が小さくなるというのみで，なぜ，いかにして信頼が確立するのかは説明していない。(訳，1，pp.48-50)。

### シュンペーターのイノベーション

a1. 技術革新といえば，かのシュンペーター「経済発展の理論」こそが，なによりも注目されてきた。実際，かれのイノベーションの理論は他に比類なく，現代にいたるまで輝いている。

周知のように，かれは新製品，新生産方法，新販路，新原料，そして新組織の出現を「新しい結合」とよんでイノベーションとした(訳岩波文庫版，上，p.183.)。それまでの経済の軌道にのったままでの「連続的」な変化ではなく，その軌道そのものを変える「非連続」な変化として，イノベーションを描いた。その具体例として駅馬車から鉄道の例を好んであげ，小売店から百貨店への変動を革新とはよばなかった(訳，上，pp.171，174)。

ここからみれば，新結合は数十年に一度という革新におもわれよう。実際そうした例を随所にあげている。ところがこの本の最終章がとりあつかうのは景気の回転すなわち景気循環であって，その動力は革新，新結合のようだ。そしてシュンペーターが意味する景気の回転は，どうやらジュグラーの循環のようだ。7-10年ほどのサイクルとなる。それならば，かれのいう革新は案外に画期的なものとはかぎらないだろう。

そういう意味をこめて考察すれば、革新にはつぎのふたつがありそうだ。ひとつはまさに駅馬車から鉄道の変化である。それはおそらくは数十年に一度という大変動である。いわゆる「突破型革新」すなわち「ブレークスルー」である。シュンペーターは「非連続」ということばでそれを強調している。

他方、おなじ鉄道でも蒸気機関車から電車、さらに新幹線への変化である。それはおなじく鉄道という点ではかわらなくとも、すなわち非連続とはみえなくとも、その生産性あるいは売上への寄与からいっても、めざましいものがあろう。まさに田中〔2009〕のいう「改良型革新」である。これもまた長期にわたる格段の技術進歩であって、経済発展をみるのにきわめて重要ではないだろうか。いや生産性への効果からすれば、はるかに上回るものではないだろうか（田中〔2009〕p.84など）。

なお、a2人材の形成については、シュンペーターはほとんどなにも語らない。新結合を遂行する「企業者」の形成についても沈黙する。おそらくはそれは突如としてあらわれる例外的な人材なのであろう。それはまた田中〔2009〕のいう「英雄型」人材にあたるだろう（pp.242-245）。むしろ従来の慣行にしたがった教育や訓練をうけていない方が、そうした人材の出現には好都合なのかもしれない。その例証はビル・ゲイツなどIT初期の英雄たちであろう<sup>8)</sup>。

しかしながら、そうした「企業者」が存在するとしても、新結合の企業といえどもひとりで事業を遂行できるものではないだろう。有能なスタッフの人材もそれなりに必要ではないだろうか。シュンペーターはそれについてもまったく語らない。かりに新結合のアイデアがあっても、それを採算にのるように実際に生産しあるいは販売していくには、英雄や天才たちとは別に、一群の相当に高い技能、技術の持ち主が必須とされるのではないか。その技術、技能をきづきあげるには、それなりに長期を要しよう。疑問はつきない。

b「質」の認定についても、かれはほとんど語らない。新結合のプロジェ

クトに信用を供与するのは銀行家である。シュンペーターは新プロジェクトを遂行する企業家本人があまり資金をもたない、と想定している。もちろん新結合にはカネがかかる。そのカネを供与するのは、かれの枠組みでは銀行家のほかにない。だが、いったい、銀行家はさまざまな提案の質をどのように認定するのであろうか。シュンペーターはそれを不確実な事柄への「洞察力」として言及する。そして、それでおわる。

こうした言辞自体はそれなりに納得的であろうが、その内容がさっぱりわからない。まったく箸にも棒にもかからないレベルと、それなりに迫力のあるレベル、そしてその中間のさまざまなレベルの分別こそが肝要ではないか。それにはどうしたらよいか。そうした点についてもシュンペーターはなにも語らない。

## 課題

たしかに現代経済学は短期重視なのだが、うえてみたように経済学の発想をふりかえると、案外に長期の利の主張がある。長期でないと向上しない、という自然な主張がある。これにたいし当今もっとも魅力的な議論を展開したかにみえるライシュの主張は、短期こそ効率的とのつよい含意がある。したがって、検討すべきは、なによりもまずライシュのいうように短期の方式が効率はより高いのかどうか、そこにある。

それをさまざまな産業にわたって検討したい。a. その産業のイノベーションを生みだすにはどのようなプロセスが必要か、b. それをになう人材をいかに形成するか、それらは短期の方の効率が高いのか、それとも長期の視野をもたないと無理なのか。この点の探求である。

具体的には、それらの産業につきもっともふかく丹念に精査した諸研究を吟味し、そこで真に生産性を上げ、競争力をあげるには、どのような人材が必要か、その形成には長期を要しないのか。つまり長期の視野が欠かせないのかどうか、それをさぐる。

そのうえで、それをこわそうとする動き、短期重視の動向を観察する。

ファイナンスと企業統治の議論である。そして両者の角逐を考察したい。

＊あとがき：わたくしは大昔萩原進氏の手書きの修士論文を読んだことがある。氏から頼まれたわけではなく、もちろん審査委員でもない。かつてたまたま氏の先輩、故渡辺寛氏の隣に住んでいたことがあり、その縁で渡辺氏からコメントを依頼されたのである。きれいな筆跡の、カウツキーと窮乏化法則にかかわる見事な議論であった。そうしたことをふくめ、はじめはややエッセイ風の文章も考えていたのだけれど、やはり、いま真正面からとりくんでいる問題についての文章をこそ寄稿すべき、と考えなおした。

それがこの拙稿である。萩原氏の歴史をふまえた緻密な制度分析には遠くおよばないが、数式だけでは経済、社会の問題には迫れない、まして長期の問題の分析はむづかしいとの考えなど、つよい共感がある。この寄稿文は出発点で、あとに続くシリーズの最初の部分にすぎないけれど、いまわたくしの問題意識の中心にあり、あえて提出した。

この文章の草稿も、このごろのわたくしの他の文章と同じく、萩原氏主宰のちいさな研究会で報告し、貴重なコメントをいただき、いちじるしく改善された。長年のご厚誼にありがたくお礼申しあげる。

#### 〔注〕

- 1) 田中〔2009〕は「突破型革新」と「改良型革新」が大きなサイクルをなし、てあられる、と主張する。村上〔1992〕(pp.339-347)にならって展開した、と明記する。サイクル説については、わたくしは留保しておく。
- 2) ドイツの1951年法の共同決定制度では、人事労務担当取締役トップの選任は、労働者代表の過半の賛成票を必要とした。その結果、人事労務担当取締役はほとんどが労働組合員資格をもっていた。1976年法の新共同決定制度ではそうした規定はないのだけれど、なお労働組合員資格をもつ役員もいる。そこに着目して計測したのである。なおドイツの労働組合員の範囲は、米、日と異なりまことにひろい。
- 3) 企業間でどれほど賃金が近接しているか、それを知る統計はどの国でもまことにとぼしい。せめて賃上げすなわち賃金変動時の変動額をみるものとして、日本でいう企業ごとの「賃上げ額」あるいは「賃上げ率」がある。

日本では労働省「資料労働運動史」所載のものであり、それには時代で異なるが、およそ200-300事例が掲載される。春闘参加組合がはるかに多いのに、その数になるのは、賃上げ額の定義の把握がむづかしいからだ。組合や企業から公表される賃上げ額や率が、いったいどれほどの範囲の賃金を元にして算出されているのかは、じつは事例によってまちまちなのだ。基本給だけなのか、所定内賃金か、あるいはその他の手当も含んでいるのか、などである。労働省の数字は各事例をよく知る、その労働組合課の把握したもので、そうしたことを含んで比較できる事例に限っている。それゆえ信頼性が高い。

他方、それに匹敵する数値を他国でわたくしはほとんどみたことがない。せいぜい米で自動車のビッグスリー各社がそれぞれいくらの賃上げであったかを、Wall Street Journal や米労働省の機関誌Monthly Labor Reviewなどが記載しているにすぎない。なお、郷野[2007]によれば、米の流通産業の労働組合は傘下各組合の労働協約のかなりを集めており、したがって賃上げ額を本部では把握していた、という(p.206)。

さらに日本のゼンセン同盟は、賃上げ後の賃金実態を、年齢、勤続、男女、労職別に、傘下各企業別の組織ごとに集計し公表した。組合側からみた賃金交渉の見事な勤務評定というべきである。それにつづく産業別組合もいくつか日本ではできた。日本はそうした情報収集力からいえば、産業別組織のもっともつよい国といわねばなるまい。

- 4) 日本の社長の任期は、一見米のかつてのCEOの任期より短いかに見える。だが、社長のあと多くが会長になるなど、社の中枢をにぎる期間はけっして短くなかった、とおもわれる。この期間を考慮して本文のように記した。
- 5) わたくしはかれと同年で面識がある。かれは数か月京大経済研究所に出張していた。その折たびたび議論し、かれがまことに勤勉な研究者であることを知った。のち海外のさまざまな地域でのカンファレンスで会い、またわたくしがスタンフォード大学ビジネススクールにつとめたときにも、かれの勤め先、パークレイのビジネススクールでのセミナーでの報告に誘ってくれた。
- 6) 日本でも一流の経済学者におなじような傾向をみる。わたくしの知見から例をあげれば、猪木武徳氏である。かれは日本の経済学者のなかでもっとも数学につよい人のひとりである。なにしろMITで数学と統計学を教えて学資を得ていたのである。その点は長年つづけた研究会でかれの話を聞いたわたくしの、ゆるぎない認識である。ところが、かれの教科書や概説書には数式の展開が多いけれど、その主著には数学はでてこない。

なお、英大学のfirst class とは卒業試験の成績で、卒業証書に明記される。卒業生のうち、オックスフォードやケンブリッジでは10%ほど、マンチェスター大学など他の大学では1, 2%にすぎなかった。その肩書は一生ついてまわる。

- 7) 王立委員会とはとりわけ面倒な問題を討議、解明し対策を提言する英のすぐれた方式である。めったに設けられない。労働では1860年代末の王立労働委員会が英の労働組合法を提言し実現して以来、いわゆる「大不況」対策で90年代初頭に設けられたのではないだろうか。マーシャルはその委員であった。日本の審議会とは大違いで、委員はせいぜい10名前後、それも勤勉に（おそらく毎週、日本の審議会とは桁が違う。）関係者、専門家をよび、そのひとの意見を聞き、それにつき真剣に討議する。その一部始終の記録は一回ごとに小冊子として政府から公刊される。マーシャルはその委員会のメンバーであり、そこからも貴重な現実の情報を多く得ていた、とおもわれる。
- 8) Nelson & Winter [1982] は不確実性のなかでの探索として技術革新を考察するめざましい業績である。それゆえ、シュンペーターの理論を厳密性に欠けるとしながら、その説得力を高く評価し、その理論を綿密に再構成して、技術革新をさまざまな条件下でシミュレーションしている。また技術革新にかかわる文献、研究をていねいに展望している。しかし、その技術革新をになう人材とその形成を、シュンペーターとおなじく、ほとんどみていない。

## 〔文献〕

- 小池和男 [1978] 「労働者の経営参加—西欧の経験と日本」日本評論社, 227p.
- 小池和男 [1995] “技能形成の方式と報酬の方式—日本の職場で” 青木昌彦, ロナルド・ドア編「システムとしての日本企業」NTT出版, pp.49-79.
- 小池和男 [2008] 「海外日本企業の人材形成」東洋経済, 294p.
- 小池和男 [2012] 「高品質日本の起源—発言する職場はこうして生まれた」日本経済出版社, 395p.
- 郷野晶子 [2007] “アメリカの労働組合 産業別組合本部とローカル”, 小池和男編「国際化と人材開発」ナカニシヤ出版, pp.197-235.
- 佐野陽子, 小池和男, 石田英夫 [1969] 「賃金交渉の行動科学」東洋経済, p.
- 田中辰雄 [2009] 「モジュール化の終焉 統合化の回帰」NTT出版, 272p.
- 遠山弘徳 [2010] 「資本主義の多様性の分析のために: 制度と経済のパフォー

- マンス」ナカニシヤ出版, 196p.
- 松繁寿和 [1999] “欧米製薬会社R&D部門における採用, 賃金, 昇進”「国際公共政策研究」3-2. pp.1-28.
- 馬渡尚憲 [1997] 「J.S.ミルの経済学」お茶の水書房, 499p.
- 村上泰亮 [1992] 「反古典の経済学下—21世紀への序説」中央公論, 556p.
- Amable, Bruno [2003] *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, 山田鋭夫他訳「5つの資本主義—グローバリズム時代における社会経済システムの多様性」藤原書店, 2005, 362p.
- Albert, Michel, [1992] *Capitalisme contre Capitalisme*, 小池はるひ訳「資本主義対資本主義」竹内書店, 1992, 新訂版は2011, 350p.
- Bowley, A.L. [1906] “The Statistics of Wages in the UK during Last 100 Years” , *Journal of the Royal Statistical Society*, Mar. pp.148-196
- Dore, Ronald P. [2000] *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism* (藤井真人「日本型資本主義と市場資本主義の衝突」2001, 東洋経済, 360p.)
- Hall, P., & D. Soskice [2001] *Variety of Capitalism* (遠山弘徳他訳「資本主義の多様性—比較優位の制度的基礎」ナカニシヤ出版, 2007, ただし第1章から第5章まで)
- Jefferys, James B. [1970, 1946 first ed.] *The Story of Engineers, 1800-1945*, Johnson Reprint, 290p.
- Lafy, A.G. & Noel M. Tichy, [2011] “The Art and Science of Finding the Right CEO”, *Harvard Business Review*, Oct. pp.68-74.
- Lockwood, D., [1958] *The Black-Coated Workers: A Study in Class Consciousness*, Ruskin House, 224p. 寿里茂訳「現代の中間層」ダイヤモンド社, 1964年
- Marshall, Alfred, [1890, 1920, 8<sup>th</sup> edition] *Principles of Economics: An Introductory Volume*, 大塚金之助訳「経済学原理」1928, I-IV, 改造社
- Mill, John Stuart, [1848] *Principles of Political Economy*, 戸田武雄訳「経済学原理」春秋社, 1939, 改訳, 1956, (1939年版による。)
- Nelson, Richard R., & Sidney G. Winter, [1982] *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, 430p. 後藤晃, 角南篤, 田中辰雄訳「経済変動の進化理論」慶応大学出版会, 2007, 512p.
- Reich, Robert R., [2007] *Supercapitalism*, (雨宮寛, 今井章子訳「暴走する資本主義」東洋経済, 2008, 379p.)
- Shumpeter, Joseph A. [1926] *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, 塩野谷祐一, 中山伊知郎, 東畑精一訳「経済発展の理論」上下, 岩波文庫, 1977,

上362p., 下275p.

Smith, Adam, [1776] *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 水田洋, 杉山忠平訳「国富論」1-4, 2000-2001, 岩波文庫

Zugehoer, Rainer, [2003] *Die Zukunft des rheinischen Kapitalismus: Unternehmen zwischen Kapitalmarkt und Mitbestimmung*, 204p. 風間信隆  
他訳「ライン型資本主義の将来: 資本市場・共同決定・企業統治」2008,  
文真堂, 236p.



Long Term Competition, Short Term Competition  
—Human Resource Development vs. Finance

Kazuo KOIKE

《Abstract》

This is the first part of a series of papers which highlights the crucial importance of long term competition for developing economy and hence promoting employment. Yet the concept of short term competition dominates both contemporary theories and practice, as the common belief in microeconomics that practically concentrates in the short term, but this focus has danger.

For promoting an economy, however, a long term perspective is indispensable in order that new technology can be invented and capable human resources developed. To develop a new technology or product, we have to endure long term uncertainty: producing new medicines of higher technology, for example, takes an incredibly long time and carries enormous uncertainty. And, needless to say, to develop human resources capable of carrying out such a task also requires a long term perspective. In practice, however, financial priorities, which aim for short term profits, seem to dominate the business world.

How we can regain the long term perspective is the main theme of the series. The first part examines this theme by surveying both contemporary theories and classical thought. The analysis that follows would examine this issue for various industries both non-manufacturing such as convenience stores, IT, finance, and manufacturing sectors.